



Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistäminen julkishallinnossa

Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistäminen julkishallinnossa

© Vähemmistövaltuutettu

Vähemmistövaltuutetun
julkaisusarja 10

Teksti Annika Parsons

Graafinen asu Timo Saarinen
Kuvitus Hannu Hirske

Kirjapaino Kopijyvä Oy
Jyväskylä 2011

ISBN 978-952-491-698-1 (nid.)
ISBN 978-952-491-699-8 (pdf)

ISSN 1796-6973 (pdf.)
ISSN-L 1796-0819 (nid.)



Euroopan
kotouttamisrahasto

Sisäasiainministeriö/
AFRO2-hanke

1. Oppaan tarkoitus ja tavoitteet	3
2. Yhdenvertaisuuden edistämismääräys	4
3. Julkishallinnon rekrytointi	5
3.1. Virkasuhteinen rekrytointi	6
3.1.1. Yleiset virkakelpoisuusedellytykset	6
3.1.2. Sopivuus	8
3.1.3. Erityiset virkakelpoisuusedellytykset	9
3.1.4. Kokemus ja perehtyneisyys	10
3.1.5. Erivapaus	11
3.1.6. Yleiset nimitysperusteet ja nimitysharkinta	12
3.2. Työsopimussuhteinen rekrytointi	13
4. Positiivinen erityiskohtelu	14
5. Lainsäädäntö	15
6. Keinoja edistää maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistymistä julkishallintoon	18
Viitteet Kirjallisuus ja artikkelit Lainsäädäntö Ohjeet	19

1. Oppaan tarkoitus ja tavoitteet

Ihmisten yhdenvertainen kohtelu ja syrjinnän kieltäminen sisältyy moniin Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin, EU-direktiiveihin, Suomen perustuslakiin sekä kansallisiin yleis- ja erityislakeihin. Yhdenvertaisuuden merkitys on kasvanut käytännössä lainsäädännön kehittyessä ja maahanmuuton nopean kasvun vaikutuksesta. Yhdenvertainen kohtelu ulottuu myös työ- ja virkasuhteisiin sekä rekrytointiin.

Sisäasiainministeriön Maahanmuutto-osastolla on toteutettu AFRO2 hanke, jonka tavoitteena on ollut 1) näkyviin vähemmistöihin kuuluvien kolmansien maiden kansalaisten kotoutumisen edistäminen asenneilmapiiriin vaikuttamalla, 2) kolmansien maiden kansalaisten aliedustuksen purkaminen julkishallinnon työpaikoilla ja 3) mallintaa ja kehittää koulutusta sekä hyödyntää korkeakoulutettuja kolmansien maiden työnhakijoita julkishallinnossa. Projektin yhtenä konkreettisenä tuloksena on syntynyt tämä opas maahanmuuttajien ja näkyvien vähemmistöjen rekrytoimisesta julkisen hallinnon virkoihin ja tehtäviin. Opas on toteutettu vähemmistövaltuutetun toimistossa. Hankkeen rahoittamiseen osallistuu Euroopan kotouttamisrahasto.

Opas on tarkoitettu avuksi julkishallinnon johtohenkilöille, jotka vastaavat virastojensa henkilöstöpolitiikasta sekä käytännön rekrytoinnista vastaaville virkamiehille ja henkilöstölle. Oppaan ensimmäisenä tavoitteena on tarjota keinoja, joilla voidaan edistää ja mahdollistaa maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuutta julkishallinnon rekrytoinneissa. Tarkoituksena on edistää kolmansien maiden ja näkyvien vähemmistöjen työllistymistä julkishallinnon tehtäviin. Oppaassa käsitellään

ja pyritään selkeyttämään mm. yleisiä ja erityisiä virkakelpoisuusvaatimuksia, poikkeamismahdollisuuksia sekä positiivista erityiskohtelua, ja tältä osin poistamaan olemassa olevia, joskin osittain tietämättömydestä johtuvia, esteitä maahanmuuttajien rekrytoinnista julkishallintoon. Opas pyrkii antamaan vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Onko virkasuhteeseen aina vaadittava sekä suomen että ruotsin kielitaitoa?
 - ▶ yleiset virkakelpoisusedellytykset
- Voiko virkasuhteeseen valita vain toisen kotimaisen kielen osaava henkilö?
 - ▶ yleiset virkakelpoisusedellytykset
 - ▶ erivapaus
- Voiko työnhakijalta vaatia suomen kansalaisuutta?
 - ▶ erityiset virkakelpoisusedellytykset
- Voiko työnantaja suosia maahanmuuttajaa työnhakijana?
 - ▶ yhdenvertaisuuden edistämismääräykset
 - ▶ positiivinen erityiskohtelu
- Mitä erivapaus tai poikkeamismahdollisuus tarkoittavat ? tai
- Mikä on sallittua positiivista erityiskohtelua?

Oppaan toisena tavoitteena on tarjota tietoa yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä koskevasta lainsäädännöstä, joka sitoo julkishallinnon rekrytointeja. Tämä osuus on sijoitettu oppaan loppuun antamaan taustainformaatiota niille, jotka kokevat sen tarpeelliseksi.

2. Yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite

Yhdenvertaisuuslaki 4 ja 5 §

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta kaikessa hallinto- ja toimintatavoissaan. Tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, yhdenvertaisuuslain huomioon ottaminen viranomaistoiminnassa sekä velvoittaa viranomaista muuttamaan olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen. Yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmallisesti koskee viranomaista erilaisten palvelujen tarjoajana, mutta myös viranomaisen työnantajana toimimista.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja etnisen syrjinnän estämiseksi viranomaisten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Sisäasiainministeriön ohjeen mukaan suunnitelmassa on hyvä ottaa huomioon muitakin syrjintäperusteita. Hyvin valmisteltu yhdenvertaisuussuunnitelma edistää yleistä työhyvinvointia sekä auttaa ehkäisemään mahdollisia ongelmia monimuotoisessa työympäristössä. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee mm. valtion ja kuntien viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia, Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia, silloin kun ne huolehtivat valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Julkisoikeudellisten yhdistysten ja valtion liikelaitosten on tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma, niiden hoitaessa julkioikeudellisia hallintotehtäviä. Suunnitelman laajuus riippuu viranomaisen toiminnan luonteesta. Suunnitelma voi olla osa muuta suunnitelmaa, kuten tasa-arvosuunnitelma, tai se voi olla erillinen oma suunnitelmansa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää viranomaisen toiminta työnantajan roolissa.¹

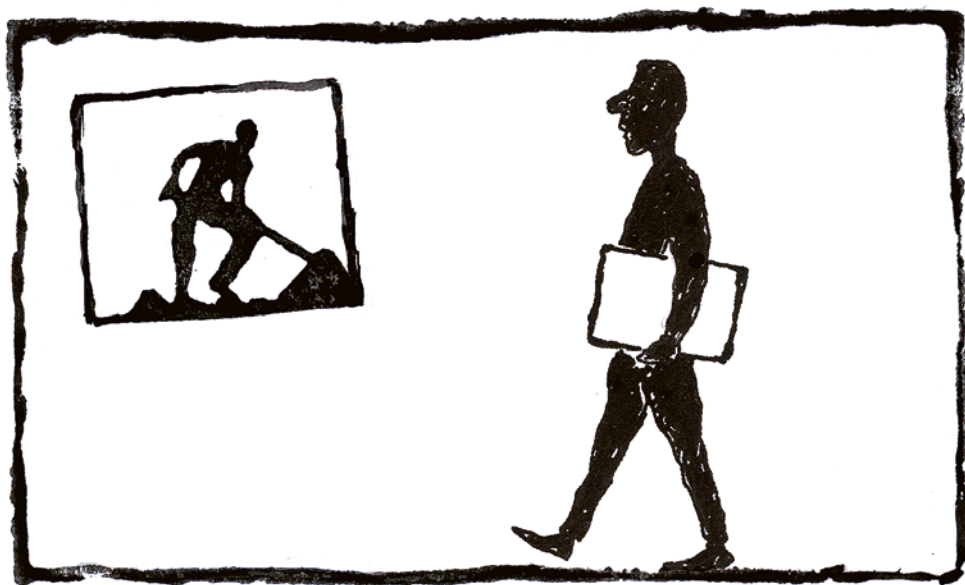
Yhdenvertaisuussuunnitelman mukais- ta menettelyä, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä, ei pidetä syrjintänä. Yhdenvertaisuus-suunnitelmassa voidaan esim. todeta, että tasavahvoista työnhakijoista pyritään valitsemaan etniseen tai muuhun työpaikan vähemmistöön kuuluva hakija.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän ryhtymään kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon kustannukset, työn teettäjän tai kouluttajan taloudellinen asema sekä mahdollisuus saada tukea julkisista varoista tai muualta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä varten on saatavilla apua osoitteessa <http://www.yhdenvertaisuus.fi./yhdenvertaisuussuunnittelu/suunnitteluopas/>

Yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää mm. seuraavia asioita:

- ▶ miten kyseinen viranomainen käytännössä edistää yhdenvertaisuutta palvelujen tarjoajana sekä omassa toiminnassaan työnantajana (esim. työyhteisön monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen viranomaisen toiminnassa)
- ▶ syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen kyseisen viranomaisen toiminnassa
- ▶ viranomaisen toiminnan ja käytänteiden yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
- ▶ konkreettisia toimenpiteitä, aikatauluja ja seurantajaksoja



3. Julkishallinnon rekrytointi

Työhönoton voidaan katsoa käytännössä alkavan viranhaku- tai työpaikkailmoituksella ja sisältävän viran- tai työnhakijalta edellytettävien kriteerien asettamisen, työnhakijoiden valitsemisen haastatteluun, työnhakijan haastattelun, haastattelussa esitetyt kysymykset, valintaprosessin, työ- tai virkaehdoista sopimisen sekä työsopimuksen solmimisen, virkanimitysharkinnan ja virkanimityksen. Työhönoton voidaan siten katsoa sisältävän kaikki rekrytointia koskevat päätökset. Työhaastattelussa kysytyt yksityisyyden suojan piiriin kuuluvat kielletyt kysymykset voivat luoda syrjintäolettaman. Tällaisessa

tapauksessa työnantajan on kyettävä osoittamaan, että kielletty syrjintäperuste, kuten esimerkiksi hakijan uskonto tai kansallisuus, ei ole vaikuttanut työntekijän valintaan.

Työnhakijan nimi- ja henkilötiedot voivat luoda valitsijalle miellelyhtymiä tai ennakoasenteita hakijaa kohtaan. Nämä ennakoasenteet voivat olla positiivisia tai negatiivisia eikä valitsija aina ole näistä itse tietoinen. Työnantaja voi peittää työnhakijoiden henkilötiedot valitessaan hakijoita haastatteluun. Näin varmistetaan yhdenvertainen kohtelu työnhakijoille heidän nimensä tai alkuperästään riippumatta.

3.1. Virkasuhteinen rekrytointi

3.1.1. Yleiset virkakelpoisuusedellytykset

YLEISTÄ

Yleiset kelpoisuusedellytykset koskevat kaikkia tai ainakin valtaosaa viroista:

Perustuslain 125 §:n mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Työnantaja voi vaatia valittavalta työntekijältä niitä taitoja ja osaamista, joita viran tai toimen hoitaminen edellyttää.

Työnantajan tulee vahvistaa etukäteen työntekijälle asetettavat valintaperusteet kuten koulutus, työkokemus, tiedot ja taidot, eli asiat jotka varmistavat sen, että henkilö suoriutuu kyseisen tehtävän hoitamisesta. Valintaperusteiden asettamiselle tulee olla painava hyväksyttävä syy ja viran tai tehtävän asettamat vaatimukset ovat ratkaisevassa asemassa arvioitaessa vaatimusten hyväksyttävyyttä.

KIELI

Käytännössä yksi suurimmista esteistä ulkomaalaisten ja maahanmuuttajien työllistymisessä julkishallintoon on suomen ja ruotsin kielitaitovaatimukset. Monella maahanmuuttajalla voi olla hyvä kielitaito toisessa kotimaisessa kansalliskielessämme, mutta molempien kotimaisten kielten osaaminen on vielä harvinaista. Kielitaidon puute ei kuitenkaan saa olla este virkaan pääsulle, ellei käytännön kielitaidolle ole perusteltu syy tehtävien hoidon kannalta. Maahanmuuttajilla on monesti muiden vieraiden kielten taitoa, joka voi olla eduksi virkatehtävissä ja tämä voi auttaa työllistymisessä julkishallintoonkin. Mikäli henkilö ei osaa kumpaakaan kotimaista kieltä, voi hän työllistyä

julkishallinnon virkaan vain, jos virassa ei tarvita näitä kieliä eikä viranomaisen suomen- ja ruotsinkielinen toiminta kärsi.

Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Tämä takaa jokaisen oikeuden käyttää viranomaisessa asiassaan omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia, sekä saada asiaansa koskevat asiakirjat tällä kielellä. Oikeus ruotsin tai suomen kielen käyttämiseen viranomaisessa turvataan käytännössä lailla julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (jatkossa kielilaki).

Lailla ja asetuksella voidaan määrittää sitovia kielitaitovaatimuksia viransaannin edellytykseksi. Kielitaitovaatimuksella tarkoitetaan kyseiseen virkaan tarvittavaa kielitaitoa ja sillä varmistetaan, että nimitettävällä on *tehtävien* edellyttämä kielitaito. Julkishallinnon henkilöstöltä, jolta edellytetään säädettyinä kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, vaaditaan kaksikielisessä viranomaisessa viranomaisen virka-alueen väestön enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa. Yksikielisessä viranomaisessa edellytetään viranomaisen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa. Korkeakoulututkinnolla tarkoitetaan yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkintoja ja sekä ylempää että alempaa korkeakoulututkintoa.

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (6.6.2003/424)

Kielitaitovaatimus koskee vain niitä virkoja, joihin lain tai asetuksen nojalla edellytetään kelpoisuusvaatimuksena

korkeakoulututkintoa. Virkoihin, joihin yleensä tai usein valitaan korkeakoulututkinnon omaava henkilö, vaikka virkaan ei ole lain tai asetuksen asettamaa korkeakoulututkintovaatimusta, ei siten sovelleta kielitaitovaatimusta. Näihin virkoihin voidaan valita myös ulkomaalainen, jolla on riittävä suomen **tai** ruotsin kielitaito.

Ennen jokaisen viran haettavaksi julistamista tulisi selvittää onko virkaan olemassa lain tai asetuksen asettama vaatimusta korkeakoulututkinnosta ja sitä kautta kielitaitovaatimusta. Lisäksi tulisi selvittää minkä kielen tai kielten osaamista ja minkä tasoista osaamista kyseinen virkatehtävä edellyttää.

Laissa säädetystä kielitaitovaatimuksesta voidaan säätää *poikkeuksia*, jos työtehtävät edellyttävät pääsääntöä enemmän tai vähemmän kielitaitoa, eri kielten käyttämistä edellyttävien työtehtävien jako viranomaisessa sen sallii tai jos poikkeamiselle on muita erityisen painavia syitä. Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta poikkeaminen edellyttää, että poikkeuksesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Kielilain mukaan kotimaisten kansalliskielten kielitaitovaatimuksista on aina säädetty, mikäli tehtäviin kuuluu yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta *merkittävän julkisen vallan käyttöä*. Tämä koskee myös sellaista henkilöstöä, jolta ei vaadita korkeakoulututkintoa. Merkittävänä julkisen vallan käyttönä voidaan pitää tehtäviä, joissa on itsenäiseen harkintaan perustuva oikeus käyttää voimakeinoja tai muuten puuttua merkittävällä tavalla yksilön perusoikeuksiin. Tällaisia virkoja ovat esim. tuomarin, poliisin ja rajavartijan virat.

Ministeriöiden esittelijävirkojen ei katsota sisältävän sellaista julkisen vallan käyttöä, että kansalliskielten kielitaitovaatimuksista olisi ko. tehtäviin säädetty. Esittelijävirkojen avauduttua tulisikin erikseen

harkita, millaista kielitaitoa kyseisten tehtävien hoito edellyttää, eikä molempien kotimaisten kansalliskielten vaatimusta tulisi asettaa automaattisesti.

Työnantajan on aina ennen viran haettavaksi julistamista määriteltävä virassa tosiasiallisesti tarvittava ja tällä perusteella edullisesti luettava kielitaito. Onkin hyvin tavallista ja täysin sallittua, että jonkin kielen taito (esim. englanti tai ranska) luetaan hakijalle eduksi, vaikka tällaisesta kelpoisuusvaatimuksesta ei ole säädetty. Eduksi luettava kielitaito on hakijalle ansio, jolla on merkitystä valinnassa, mutta se ei ole sitova edellytys virkaan nimittämiseksi. Eduksi luettavasta kielitaidosta on ilmoitettava riittävän selkeästi ja tarkasti virkailmoituksessa. Maa-hanmuuttajilla on usein oman äidinkielen lisäksi muutakin kielitaitoa, josta julkishallinnossa voi olla etua.

Suomen tai ruotsin kielitaito tulee osoittaa kielitutkinnon suorittamisella tai opintojen yhteydessä suoritettulla ruotsin tai suomen kielikokeella tai opinnoilla. Kielilain tarkoituksen mukaisesti työnhakijalta vaaditaan kuitenkin tosiasiallista kielitaitoa, joten tämä voidaan tarkastaa esimerkiksi työpaikkahaastattelussa tehtävällä testillä. Eduksi luettava kielitaito on myös osoitettava kielitodistuksella tai haastattelun yhteydessä järjestettävällä keskustelulla.

Käytännössä ulkomaalainen korkeakouluopiskelija on voinut saada vapautuksen suomen tai ruotsin kieliopinnoista. Näissäkin tilanteissa korkeakoulututkinnon omaava henkilö on useimpiin virkoihin kelpoinen. Tämä käytäntö on yhdenmukaisessa linjassa uuden kielilain kanssa, jonka mukaan vain osaan viroista tai tehtävistä on sitova kielitaitovaatimus molempien kotimaisten kielten osalta.

Viranomaisen on saamelaisten kotiseutualueella henkilöstöä palvelukseen ottaessaan huolehdittava siitä, että sen

Saamen kielilaki
(15.12.2003/1086)

henkilöstö kussakin virastossa tai muussa toimipaikassa pystyy palvelemaan asiakkaita myös saameksi. Viranomaisen on lisäksi koulutusta järjestämällä tai muilla toimenpiteillä huolehdittava siitä, että henkilöstöllä on viranomaisen tehtävien edellyttämä saamen kielen taito. Saamen kielen taito ei ole kuitenkaan yleisesti kelpoisuusedellytyksenä julkishallinnon virkoihin edes saamelaisen kotiseutualueella.

Saamen kielen taito voidaan asettaa kielitaitoa koskevaksi kelpoisuusvaatimukseksi valtion viranomaisten henkilöstölle lailla taikka lain nojalla valtioneuvoston tai asianomaisen ministeriön asetuksella sekä kunnallisten viranomaisten henkilöstölle kuntalain mukaisessa järjestyksessä, jollei tällaista kelpoisuusvaatimusta säädetä lailla tai lain nojalla. Saamen kielen taito katsotaan erityiseksi ansioksi, vaikka sitä ei ole asetettu viran, toimen tai tehtävän kelpoisuusvaatimukseksi.

Saamen kielen taitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista on soveltuvin osin voimassa, mitä julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetussa laissa säädetään. Saamen kielen taito osoitetaan yleisistä kielitutkinnoista annetussa laissa

3.1.2. Sopivuus

Sopivuusvaatimuksen tarkoituksena on löytää henkilö, jolla on riittävät edellytykset virkatehtävän hoitoon. Sopivuus viittaa henkilökohtaiseen taitoon ja kykyyn hoitaa kyseinen virkatehtävä. Yleensä nämä tiedot pyydetään hakijalta itseltään. Työnantaja voi kuitenkin tarpeellisuusharkinnan perusteella vaatia myös muualta hankittavia sopivuutta osoittavia selvityksiä, kuten turvallisuusselvitys, terveydentilaselvitys, rikosrekisteritiedot, taloudelliset ja muut sidonnaisuudet tai vaatia henkilö- ja soveltuvuustestiä.

tarkoitettulla kielitutkinnoilla tai opintojen yhteydessä suoritettulla kielikokeella tai korkeakouluopinnoilla.

Kunnallishallinnossa kunnan on otettava huomioon kielilainsäädännössä oleva palveluvelvoite. Kunta voi kuitenkin itse päättää virkojen kielitaitovaatimuksista, ja jakaa tehtävät siten, että palvelut kunnassa hoituvat molemmilla kotimaisilla kielillä, vaikka jokainen viranomainen ei molempia kieliä hallitsisikaan. Tämä mahdollistaa ulkomaalaisten palkkaamisen kunnallisiin virkoihin kuten esimerkiksi lääkäreiksi. Kielitaitovaatimuksen tulee vastata tehtävän tarpeita myös kunnassa.

IKÄ

Valtion ja kuntien hallinnossa työntekijöiltä edellytetään 18 vuoden ikää. Tästä poikkeavia erityissäännöksiä on erittäin vähän. Alle 18-vuotias voidaan valita valtion virkaan vain poikkeuksellisesti ja silloinkin ehdoton alaikäraja on 15 vuotta ja oppivelvollisuuden suorittaminen. Yleinen eroikä on 68 vuotta ja se voidaan johdonmukaisesti tulkita olevan samalla kelpoisuusiän yläraja.

Työnantaja voi hankkia tai käsitellä vain sellaista tietoa, joka on tarpeellista virkaa täytettäessä tai viran aikana. Tarpeellisuusharkinnan on oltava yhdenvertaista ja siten koskea kaikkia työhön valittavia. Esimerkiksi terveydentilaselvitystä tai muuta selvitystä ei voida pyytää vain maahanmuuttajatyönhakijoilta.

Työnantajan tulee arvioida avoimeksi tulevan tehtävän osalta kyseisen tehtävän asetamat sopivuusedellytykset. Työnantaja voi halutessaan arvioida, että tehtävään sopii maahanmuuttaja tai tietyn elämän

kokemuksen omaava esimerkiksi näkyvä vähemmistön edustaja. Tällainen arvioiminen on perusteltua, jos julkishallinnossa halutaan panostaa maahanmuuttajien ja näkyvien vähemmistöjen näkemysten esiin

tuomiseen virkamiesvalmistelussa, hallintopäätöksissä tai hallintoasioiden valmistelussa. Tai jos tehtävä suoraan liittyy maahanmuuttajia tai vähemmistöjä koskeviin asioihin.

3.1.3. Erityiset virkakelpoisuusedellytykset

Erityiset kelpoisuusedellytykset poikkeavat toisistaan eri viroissa ja virkatyypeissä.

KANSALAIUUUS

Koska valtion viroissa käytetään julkista valtaa, ovat valtiot yleisesti supistaneet ulkomaalaisten virkakelpoisuutta. Suomessa ulkomaalaisten pääsyä virkoihin on helpotettu siten, että:

Virkaan voidaan vaatia Suomen kansalaisuus vain, jos se on vahvistettu lailla kelpoisuusvaatimukseksi.

Tasavallan presidentiksi voidaan valita vain syntyperäinen Suomen kansalainen. Seuraaviin valtion virkoihin voidaan nimittää vain suomen kansalainen:

- 1) oikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin virka sekä oikeuskanslerinviraston kansliapäällikön ja esittelijäneuvoksen, osastopäällikönä virka;
- 2) valtiosihteerin, valtiosihteerin kansliapäällikönä, kansliapäällikön, osastopäällikön ja toimistopäällikön virka sekä sitä vastaava tai ylempi virka;
- 3) ulkoasiainhallinnon virka;
- 4) tuomarin virka;
- 5) viraston päällikön virka, ei kuitenkaan yliopiston rehtorin virka;
- 6) aluehallintoviraston pelastustoimen ja varautumisen tehtäviä hoitavan vastuualueen päällikön virka;

Perustuslaki
Valtion virkamies-
laki (19.8.1994/750)

- 7) virka, johon kuuluu syyttäjän tai ulosottomiehen tehtäviä;
- 8) poliisilaisissa tarkoitettu poliisimiehen virka;
- 9) virka, johon nimitetty kuuluu vankilan johtokuntaan;
- 10) puolustusministeriön ja puolustusvoimien sekä rajavartiolaitoksen virka;
- 11) suojelupoliisin muu kuin poliisimiehen virka;
- 12) tullilaitoksen virka, johon kuuluu oikeus pidättämiseen ja tullilaitoksen virka, johon kuuluu Suomen alueellisen koskemattomuuden valvontaan ja turvaamiseen osallistuminen tai tullilaitoksen toimialaan kuuluvia rikostutkinta- ja valvontatehtäviä;
- 13) Liikenteen turvallisuusviraston ja Liikenneviraston pääjohtajien välittöminä alaisina toimivien johtajien virat.

Kunnan virkaan voidaan valita ulkomaalainen, koska kunnallislaissa ei ole määritelty mitään virkoja vain Suomen kansalaisille.

USKONTO

Kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelisluterilaisen kirkon jäsen. Kirkon jäsenyys edellytyksenä kirkon omiin

Kirkkolaki
(1054/1993)

virkoihin ja tehtäviin, jotka liittyvät suoraan kirkon hengelliseen toimintaan on siten mahdollista. Myös muihin virkoihin ja tehtäviin vaadittava kirkon jäsenyys on mahdollista.

Ortodoksisesta kirkkokunnasta annettu asetus (179/1970)

Ortodoksisessa kirkkokunnassa ei ole yleistä vaatimusta hengellisten työntekijöiden osalta

kirkkoon kuulumisesta, koska jäsenyyden on katsottu seuraavan työnluonteesta. Seurakuntalehtorin tehtävää suorittavalta vaaditaan kuitenkin nimenomaisesti ortodoksisen kirkon jäsenyys.

TUTKINTOVAATIMUKSET

Valtion- ja kunnallishallinnossa erityinen opillinen kelpoisuus virkaan määritellään yleensä viittaamalla ”virkaan soveltuvaan” tai ”virkaa vastaavaan” tutkintoon tai muihin opinnäytteeseen. Tutkinnon tai opinnäytteen soveltuvuuden tai vastaavuuden arvioinnin tulee perustua virkatehtävien hoidossa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Virkaan voidaan vaatia korkeakoulututkinto, jos laissa tai asetuksessa niin säädetään. Virkoihin, joihin yleensä tai usein

valitaan korkeakoulututkinnon omaava henkilö, vaikka virkaan ei ole lain tai asetuksen asettamaa korkeakoulututkintovaatimusta, voidaan valita myös henkilö, jolla on osaaminen ja tieto ja taito ilman korkeakoulututkintoa. Ennen jokaisen viran haettavaksi julistamista tulisi selvittää onko virkaan olemassa lain tai asetuksen asettama vaatimusta korkeakoulututkinnosta ja minkä tasoista opillista osaamista kyseinen virkatehtävä edellyttää.

Ulkomailta suoritettu tutkinto on pääsääntöisesti rinnastettava vastaavaan suomalaiseseen tutkintoon, jotta se täyttäisi erityiset kelpoisuusehdot. Rinnastusta on haettava opetushallitukselta.² Suomi on sitoutunut Euroopan yhteisön oikeudenmukaiseen vastavuoroiseen tutkintojen tunnustamisjärjestelmään. Tunnustamispäätöksen toisessa EU tai ETA valtiossa hankitulle ammattipätevyydelle EU tai ETA valtion kansallaiselle tekee Opetushallitus hakijan hakemuksesta.

Käytännössä rinnastamispäätös tarvitaan vain Euroopan unionin ulkopuolella suoritettuihin tutkintoihin.

3.1.4. Kokemus ja perehtyneisyys

Julkishallinnossa edellytetään usein perehtyneisyyttä tai hyvää perehtyneisyyttä kyseessä olevan viran tehtäviin ja näin ollen perehtyneisyyden käsite on suoraan riippuvainen työtehtävistä. Perehtyneisyys eroaa kokemuksesta, joka puolestaan tarkoittaa käytännön kokemusta, jolla on asiallinen vastaavuus virkatehtävään. Laaja kokemus ei voi korvata opillista tutkintopätevyyttä eikä korkea opillinen pätevyys korvaa puuttuvaa kokemusta ellei kelpoisuusvaatimus tätä mahdollista.³

Kunnan ja valtion hallinnossa voidaan hyväksyä yksityiseltä työnantajalta hankittu työkokemus, jos tämä vastaa kelpoisuusvaatimuksissa edellytettyä kokemusta.

Työnantajan tulee arvioida avoimeksi tulevan tehtävän osalta kyseisen tehtävän asetamat kokemus- ja perehtyneisyysvaatimukset. Aivan kuten sopivuuden arvioinnissa, työnantaja voi halutessaan arvioida työnhakijan kokemusta ja perehtyneisyyttä



maahanmuuttajia tai näkyviä vähemmistöjä suosivasti, mikäli työtehtävät antavat tähän mahdollisuuden. Työnhakijan kokemuksessa ja perehtyneisyydessä voidaan painottaa henkilökohtaista kokemusta maahanmuuttajana tai näkyvänä vähemmistön edustajana, mikäli tästä on tosiasiallisesti apua tehtävien hoidossa. Tällainen painotus on perusteltua esimerkiksi, kun julkishallinnossa halutaan panostaa maahanmuuttajien ja näkyvien vähemmistöjen näkemysten esiin

3.1.5. Erivapaus

Kielilaki mahdollistaa erivapauden myöntämisen kielitaitoa koskevasta vaatimuksesta. Hallituksen esityksessä (HE 92/2002) kyseiseksi laiksi erivapautta on käsitelty yksityiskohtaisissa perusteluissa mm. seuraavasti:

tuomiseen virkamiesvalmistelussa, hallintopäätöksissä tai hallintoasioiden valmistelussa. Tai tehtävä sisältää maahanmuuttoa tai yhdenvertaisuutta koskevien asioiden käsittelyä tai maahanmuuttajien ja näkyvien vähemmistöjen kanssa toimimista. Esimerkiksi nuorisotyöntekijältä, joka toimii myös maahanmuuttajanuorten kanssa, voidaan perustellusti edellyttää tai valittavalle voidaan katsoa eduksi myös henkilökohtainen kokemus maahanmuuttajana olemisesta.

Säädettyjen kielitaitovaatimusten noudattaminen virkaa tai muuta palvelussuhdetta täytettäessä saattaisi olla poikkeuksellisesti epätarkoituksenmukaista ja kielitaitovaatimukset saattavat muodostaa esteen virkaan pääsemiseksi. Näin voi olla, jos

säädetyt kielitaitovaatimukset yksittäisessä tapauksessa ovat tarpeettomia viran hoitamiseksi, ja hakijalla muutoin on hyvät edellytykset hoitaa virkaa menestyksellisesti. Esimerkiksi ulkomaalaisen hakiessa virkaa saattaa olla erityisiä syitä poiketa yleisistä vaatimuksista. Näin voi olla varsinkin, jos on syytä olettaa, että hakija nopeasti pystyy omaksumaan vaaditun kielitaidon.

Erivapauden myöntämiselle on oltava objektiivisesti perusteltu syy kuten esimerkiksi, että henkilö ei puhevian, kuulovamman tai lukemishäiriön takia kykene suoritamaan vaadittavaa kielikoetta, jos hän muutoin selviytyisi työtehtävistä. Erivapautta ei voida myöntää, jos siitä seuraa, että viranomainen ei selviä lakisääteistä tehtävistä. Päätös erivapauden myöntämisestä kieltä koskevista kelpoisuusvaatimuksista koskee vain tiettyä virkaa tai tehtävää.

Laki valtioneuvostosta (78/1922)

Päätös erivapauden myöntämisestä kuuluu valtioneuvostolle. Valtioneuvostolle kuuluvat hallinto- ja hallitusasiat ratkaistaan asianomaisessa ministeriössä, jollei niitä perustuslaissa, muussa laissa tai asetuksessa säädetä ratkaistaviksi yleisistunnossa. Koska kielitaitovaatimusta tai muuta kelpoisuusvaatimusta

koskevan erivapauden myöntämistä ei ole säädetty ratkaistavaksi yleisistunnossa, siitä koskevasta asiasta päättää asianomainen ministeriö.

Mikäli virkamiehen nimitys tapahtuu valtioneuvoston yleisistunnossa, on erivapaus haettava ennen hakuaja päätymistä ja erivapaudesta päätetään valtioneuvoston yleisistunnossa. Mikäli valtioneuvosto myöntää erivapauden viran kelpoisuusedellytyksestä, valtioneuvosto voi ratkaista varsinaisen virkanimitysasian asianmukaisesti valmisteltuna myöhemmin yleisistunnossa.

Erivapaus kielitaitovaatimuksesta:

- ▶ tehtävän hoito ei vaadi molempien kansalliskielten osaamista ja;
- ▶ viranomainen selviää palveluveloitteestaan molemmilla kansalliskielillä ja;
- ▶ työnhakijalla on hyvät edellytykset hoitaa tehtävä.

Objektiivisessa harkinnassa voidaan lisäksi ottaa huomion esim.:

- ▶ työnhakijalla on muuta viranomaisen tarvitsemaa kielitaitoa
- ▶ työnhakija voi omaksua puuttuvan kielen virkasuhteen aikana

3.1.6. Yleiset nimitysperusteet ja nimitysharkinta

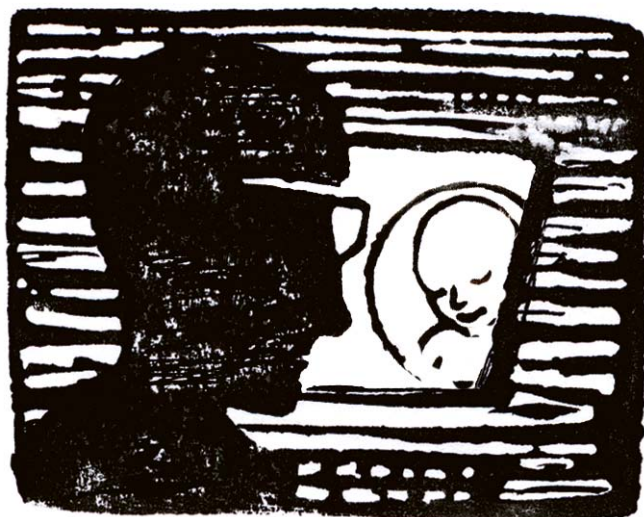
Perustuslain 125 § 2 momentissa määritellään nimitysharkinnan perusteet eli taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitetaan koulutuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja sekä tutkinnoilla, julkaisuilla tai muulla tavoin osoitettua tietopohjaista perehtyneisyyttä virkaan kuuluviin asioihin. Kyky tarkoittaa virantäytössä luontaista lahjakkuutta, työkykyä, järjestelykykyä, johtamiskykyä, aloitteellisuutta ja muuta viraston

tai laitoksen toiminnan tavoitteiden toteuttamisen kannalta tarpeellista kykyä. Koeteltu kansalaiskunto puolestaan tarkoittaa lähinnä nuhteettomuutta ja yhteiskunnallisia ansioita.⁴

Nimitysharkinnan perusteet on määriteltävä ennen virkanimitystä ja perustuttava siihen, mitä viran tehtävien hoito edellyttää. Virkaan olisi valittava henkilö, jolla on parhaat edellytykset hoitaa kyseistä

tehtävää. Tämä edellyttää siten hakijoiden ja heidän ansioidensa vertailua. Virantäytössä käytettävää harkintavaltaa niin kelpoisuusedellytysten kuin

nimitysharkinnan osalta sitoo virkamieslain, lain kunnallisista viranhaltijoista, tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain sekä rikoslain syrjintäkielto.



3.2. Työsopimussuhteinen rekrytointi

Työsopimussuhteeseen palkatun työntekijän kohdalla sovellettavaksi tulee työsopimuslainsäädäntö. Työnantaja voi hakea haluamaansa ja tarvitsemaansa työntekijää, mutta hän ei voi kuitenkaan asettaa mielivaltaisia pätevyysvaatimuksia työnhakijoille ja työntekijän valinta ei saa tapahtua syrjivän perusteiden. Työntekijälle asetettavien kriteereiden ja edellytysten tulee olla objektiivisesti perusteltavissa suhteessa työtehtäviin. Olennaista on työtehtävien ja toimien kannalta merkitykselliset vaatimukset. Työnantajalla on esimerkiksi perusteltu syy hakea suomalaisen lakimiestutkinnon

suorittanutta henkilöä hoitamaan lakimiehen tehtäviä Suomessa, kun tehtävästä suoriutuminen edellyttää suomalaisen lainsäädännön tuntemusta. Työnhakijalta voidaan vaatia myös tiettyä kielitaitoa, jota tehtävien hoitaminen edellyttää ja jotta viranomaisen voi täyttää palveluvelvoitteensa.

Syrjintäkielto koskee tosiasiallista työnhakutilannetta eikä ulotu yleisiin työpaikan tiedusteluihin. Työsopimusta ja työsuhteen ehtoja sovittaessa ei voida sopia syrjivästä ehdoista. Koeajan asettaminen vain maahanmuuttajataustaisille työntekijöille on esimerkki syrjivästä ehdosta.



4. Positiivinen erityiskohtelu

Perustuslaki sallii tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi tiettyjen ryhmien positiivisen erityiskohtelun, mutta vain sillä edellytyksellä, että muita henkilöitä ei syrjitä.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään positiivisesta erityiskohtelusta. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen yhdenvertaisuuslaissa määritellyistä syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos poikkeaminen perustuslain yhdenvertaisuusperiaatteesta on tilapäistä eikä se saa olla asetettuun tavoitteeseen nähden suhteetonta (suhteellisuusperiaate). Positiivinen erityiskohtelu sallii tietyn ryhmän asemaa tai oikeuksia parantavat toimet, mutta toimet eivät saa olla tosiasiallisesti toista ryhmää syrjiviä.

Positiivista erityiskohtelua voi olla esimerkiksi se, että julkishallinnon

rekrytoinnissa, tehdyn yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti, tasavahvoista työnhakijoista valitaan työpaikalla aliedustettuna olevaan ryhmään kuuluva työnhakija, kuten esimerkiksi maahanmuuttaja. Positiivista erityiskohtelua voi olla myös se, että valitulle työntekijälle järjestetään kielikoulutusta, jotta hän voi hankkia molempien kotimaisten kielen taidon, joka puolestaan edistää henkilön uralla etenemistä. Molemmat toimet ovat hyväksyttäviä siitä näkökulmasta, että ne ovat väliaikaisia tarkoituksena poistaa maahanmuuttajien aliedustus julkishallinnon viroissa/työsuhteissa ja siten toteuttaa yhdenvertaisuuslain tarkoitusta.

Työhönotossa ja virantäytössä positiivisen erityiskohtelun tulee olla osa johdonmukaista henkilöstöpolitiikkaa ja siten sisältyä tehtyyn yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Päätös positiivisesta erityiskohtelusta on tehtävä ennen henkilövalintaa ja siitä on mainittava myös työpaikkailmoituksessa.⁵

5. Lainsäädäntö

Valtio, kunnat ja julkisoikeudelliset yhteisöt palkkaavat palvelukseen- sa virkasuhteisia virkamiehiä ja työ- sopimussuhteisia työntekijöitä. **Kun julkis- hallintoon palkataan virkasuhteisia työn- tekijöitä, työnantajaa velvoittaa:**

- perustuslain (11.6.1999/731)
- yhdenvertaisuuslain (1.2.2004/23)
- lain naisten ja miesten välisestä tasa- arvosta (8.8.1986/609)
- virkamieslain (750/1994)
- lain kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

määrittämät yhdenvertaisuutta ja syrjinnän- kieltoa koskevat säännökset.

Perustuslaissa kielletään ih- misten asettaminen eriar- voiseen asemaan ilman hy- väksyttävää perustetta su- kupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskon- non, vakaumuksen, mielipiteen, terveyden- tilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki kiel- tää henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perus- tuvan syrjinnän- ja suosinnan kiellon sisäl- täen myös segregaaation eli erillään pitämi- sen kiellon. Tämä täydentää siten yleistä yh- denvertaisuussäännöstöä. Lista ei ole kui- tenkaan tyhjentävä, vaan muita kiellettyjä perusteita ovat lisäksi mm. henkilön yhteis- kunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoi- mintaan osallistuminen, perhesuhteet, ras- kaus, syntyperä, sukupuolinen suuntautu- minen ja asuinpaikka⁶. Nykyinen perustus- laki takaa Suomessa kaikkien ihmisten, ei vain kansalaisten, yhdenvertaisuuden ja se velvoittaa julkisen vallan lisäksi myös yksi- tyisiä toimijoita, kuten työnantajia.

Perustuslain syrjinnän kieltoa on täsmennetty yhdenvertaisuuslailla.

Suomen perustuslaki 6 §

Yhdenvertaisuus- laki 2 §, 6 §

Yhdenvertaisuus-laissa kielletään syrjin- tä erityisesti etnisen alkuperän perusteel- la sekä iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen mielipiteen, terveydentilan, vammaisuu- den tai sukupuolisen suuntautumisen pe- rusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönottoon ja se vaikuttaa myös työsopi- muslain tulkintaan ja soveltamiseen. Yhden- vertaisuuslailla toteutettiin Euroopan neu- voston syrjintädirektiivin (2000/43/EY) ja Euroopan neuvoston työsyrijntädirektiivin (2000/78/EY) voimaansaattaminen Suo- men kansalliseen lainsäädäntöön. Jälkim- mäisen direktiivin tavoitteena on nimen- omaisesti eriarvoisuuden poistaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen työelämässä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on sekä edistää yhdenvertaisuutta että kiel- tää syrjintä. Yhdenvertaisuuslaissa tar- kennetaan syrjinnän määritelmä ja mää- ritellään erikseen toiminta, jota ei pidetä syrjintänä. Syrjintänä ei pidetä sellaista kiel- lettyyn syrjintäperusteeseen liittyvää erilais- ta kohtelua, jonka perusteena on työtehtävi- en laatu ja niiden suorittamiseen liittyvä to- dellinen ja ratkaiseva vaatimus. Esimerkkinä tästä voi olla tietyn kielen äidinkielen tasoi- sen kielitaidon vaatiminen tulkilta tai kään- täjältä.

Laissa kunnallisesta viran- haltijasta säädetään työn- antajaa koskevasta syr- jintäkiellosta. Sukupuo- leen perustuvan syrjinnän kiellosta sääde- tään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Syrjinnän käsite, vastatoi- mien kiello ja todistustaakka määritellään yhdenvertaisuuslaissa. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkäs- tää virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 12 §

ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Valtion virkamieslaki 6 § ja 11 §

Valtion virkamieslaissa säädetään viranomaisen velvollisuudesta kohdella palveluksessaan olevia

virkamiehiä tasapuolisesti ja kielletään syrjintä. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa. Lisäksi kyseisessä laissa säädetään siitä, että virkaan nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 14 §

Tasa-arvolain mukaan työntekijä tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi,

ellei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai menettely perustu tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen. Yhdenvertaisuuslaissa ei vastaavaa säännöstä ole, mutta lain laaja syrjintäkielto kattaa myös syrjivän työpaikkailmoittelun

Kun julkishallintoon palkataan työsopimussuhteisia työntekijöitä, työnantaja velvoittaa:

- perustuslain (11.6.1999/731)
- yhdenvertaisuuslain (1.2.2004/23)
- lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) lisäksi
- työsopimuslain (26.1.2001/55)

määrittämät yhdenvertaisuutta ja syrjinnänkieltoa koskevat säännökset.

Työsopimuslaki, 2 luku 1 ja 2 §

Valtion, kunnan ja julkisyhteisöjen työsopimussuhteisiin työntekijöihin sovelletaan työsopimuslakia. Työsopimuslaki on erityislaki suhteessa yhdenvertaisuuslakiin ja työsopimuslaissa on viittaukset työsuhteissa sovellettaviin yhdenvertaisuuslain säännöksiin. Yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslakilaki ja tasa-arvolaki kieltävät syrjinnän otettaessa työntekijöitä työhön tai virkaan.

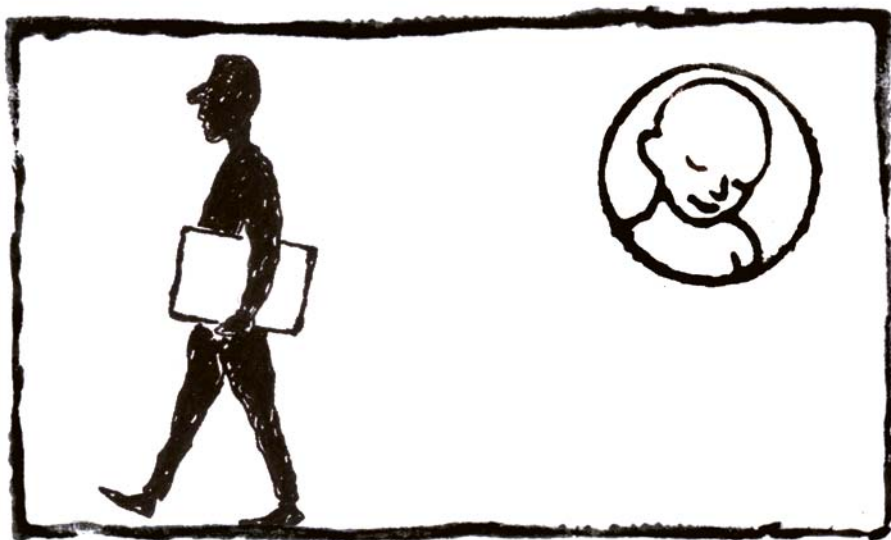
Työsopimuslaissa kielletään työnantajan ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Lainkohta määrittää siten syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen. Työsopimuslaissa ei ole määritelty syrjintää tai hyväksyttävää syytä eri asemaan asettamiselle, mutta siinä sanotaan, että mitä syrjinnän käsitteellä, vastatoimien kiellolla ja todistustaakalla tarkoitetaan, säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Työehtosopimuksilla tai muillakaan sopimuksilla ei voida sopia sellaisista ehdoista, jotka rikkoisivat työsopimuslain syrjintäkieltoa tai tasapuolisuusvelvoitetta.⁷ Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työsopimuslakia

paremmista ehdoista esimerkiksi työhöntulon yhteydessä.

Työnantajaa velvoittavaa syrjäntäkieltoa täydentää työsopimuslain yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös kohdeltava työntekijöitä ja työnhakijoita tasapuolisesti.

Työsopimuslain mukaan määräaikaissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkäästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, kuin muissa työsuhteissa ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Lisäksi työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei

siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisesta kohtelusta poikettaessa molempien rajauskriteerien, eli työntekijän tehtävien ja aseman sekä perustellun syyn, tulee täyttyä samanaikaisesti⁸. Työsopimuslaki estää siten jonkun tai joidenkin työntekijöiden tarkoituksellisen suosimisen millä tahansa epäasiallisella perusteella.⁹ Sana muotonsa mukaan tämä säännös viittaa siihen, että tasapuolisen kohtelun edellytys liittyy työsuhteen aikaan, eikä ulotu työhönottoon. Oikeuskirjallisuudessa ja Helsingin HO:n tuomiossa 18.3.2005 S 03/1806 on tasapuolisen kohtelun vaatimuksen katsottu kuitenkin olevan voimassa myös työhönnotossa.¹⁰



6. Keinoja edistää maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen työllistymistä julkishallintoon

Yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää viranomaisen työnantajaroolin:

- positiivisen erityiskohtelun mainitseminen
- yhtenä tavoitteena maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen rekrytoinnin edistäminen
- suunnittelu, keinot, tavoitteet ja aikataulut
- suunnitelma viranomaisen palvelu-voitteen turvaamisesta ja työtehtävien eriyttämismahdollisuudesta eri kansalliskielille
- kielikurssien (suomi ja ruotsi) tarjoaminen työntekijöille

Virka- tai työpaikkailmoitus:

- maininta positiivisesta erityiskohtelusta
- ilmoituksessa mainittava virassa tosiasiallisesti tarvittavat taidot, koulutus ja edellytykset
- harkinta ja tarkastaminen sen osalta vaaditaanko kyseiseen virkaan korkeakoulututkinto
- kielitaitovaatimukset
 - ▶ millaista kielitaitoa tehtävien hoito edellyttää
 - ▶ riittäisikö tehtävään vain toinen kotimainen kieli
- eduksi luettavien kielten harkinta

Työnhakijan valinta:

- haastateltavien valinta hakemuksen perusteella ilman hakijan henkilötietoja
- työtehtävien eriyttäminen siten, että osa tehtävistä edellyttää vain toisen kotimaisen kielen osaamista
- sopivuuden, kokemuksen ja perehtyneisyyden arviointi ja painottaminen huomioon ottaen maahanmuuttajien vahvuudet ja heidän osaamisesta saatava hyöty julkishallinnolle

Poikkeamismahdollisuuden säätäminen virkaan edellytettävästä kielitaitovaatimuksesta

Erivapauden myöntäminen kelpoisuusvaatimuksesta

Kielikoulutuksen tarjoaminen

VIITTEET

- 1 SM 003:00/2009. Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi; HE 44/2003 – hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- 2 Laki ulkomailla suoritettujen korkeakoulututkintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta (L531/1986).
- 3 Koskinen, Kulla: Virkamiesoikeuden perusteet (2009), s. 80–81.
- 4 Koskinen, Kulla: Virkamiesoikeuden perusteet (2009), s.88–90.
- 5 Koskinen, Nieminen ja Valkonen: Työhönotto ja työ-sopimuksen ehdot (2008) s. 187.
- 6 HE 309/1993, s. 44
- 7 Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen: Työoikeus, s.225.
- 8 Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen: Työoikeus, s.223.
- 9 Martti Kairinen, 2006 (kalvot 2006).
- 10 Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen: Työoikeus, s.242.

KIRJALLISUUS

JA ARTIKKELIT

Ahtela Karoliina, Brun Niklas, Koskinen Pirkko K., Nummijärvi Anja, Saloheimo Jarmo
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (2006)

Brun Niklas, Koskinen Pirkko K., Tasa-arvolaki (1997)

Hallberg Pekka, Karapuu Heikki, Scheinin Martin, Tuori Kaarlo, Viljanen Veli-Pekka
Perusoikeudet (1999)

Kairinen Martti
Työoikeus perusteineen (2009)

Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo, Ullakonoja Vesa, Valkonen Mika
Työoikeus (2006)

Koskinen Seppo, Kulla Heikki
Virkamiesoikeuden perusteet (2009)

Nieminen Kimmo
Tasa-arvolaki Työsuhteessa (2005)

Saraviita Ilkka
Perustuslaki 2000 (2000)

Tallroth Paulina
Kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista ja niiden merkityksestä viransaannin edellytyksenä

Tiitinen Kari-Pekka, Kröger Tarja
Työsopimusoikeus (2008)

Vettainen Hannele, Koskinen Seppo
Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa – Näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään (Edilex, 2008/9, www.edilex.fi/lakikirjasto/5242)

LAINSÄÄDÄNTÖ

Kirkkolaki (26.11.1983/1054)
Laki kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

Rikoslaki (19.12.1889/39)

Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)

Työsopimuslaki (26.1.2001/55)

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)

Valtion virkamieslaki (19.8.1994/750)

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21)

HE 44/ 2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 195/ 2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 92/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi kielilaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

OHJEET

Sisäasiainministeriö SM
003:00/2009. Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi.

YHTEYSTIETOJA

Vähemmistövaltuutetun toimisto, PL 26, 00023 Valtioneuvosto
puh 071 87 88 666 (arkisin klo 10–12)

Aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue – www.tyosuojelu.fi
Sisäasiainministeriö, Oikeusyksikkö – www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/suunnitteluopas/

Mikä opas tämä on?

Tämän oppaan tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuutta julkishallinnon rekrytoinneissa ja sitä kautta purkaa heidän aliedustustaan julkishallinnon työntekijöinä. Oppaassa avataan sitä, millaisia vaatimuksia työnhakijalle voidaan asettaa ja kuinka olemassa olevin keinoin voidaan edistää kyseessä olevien vähemmistöjen työllistämistä julkishallinnossa.

Kenelle opas on tarkoitettu?

Opas on tarkoitettu avuksi julkishallinnon johtohenkilöille, jotka vastaavat virastojensa henkilöstöpolitiikasta sekä kaikille käytännön rekrytoinnista vastaaville virkamiehille ja henkilöstölle. Opas kattaa valtion, kuntien ja julkisoikeudellisten yhteisöjen rekrytoinnin ja koskettaa siten suurta osaa työnantajista ja rekrytointia tekevistä henkilöistä.



**VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU
MINORITETSOMBUDSMANNEN**

PL 26, 00023 Valtioneuvosto
puhelinvaihe 071 878 0171
www.ofm.fi